

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Universidad Nacional del Litoral**

**Santa Fe – República Argentina**

**Especialización en Derecho del Trabajo**

**“LAS VACACIONES ANUALES REMUNERADAS EN EL PARAGUAY”**

**Enrique Arturo Galeano Moreno**

Asunción, 2022

## **Contenido**

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| PARTE 1                                                                          | 5  |
| INTRODUCCION                                                                     | 5  |
| CAPITULO I                                                                       | 5  |
| 1.1. Nociones. Contexto                                                          | 5  |
| 1.2. Materiales y métodos                                                        | 7  |
| PARTE 2                                                                          | 8  |
| RESULTADOS                                                                       | 8  |
| CAPITULO II                                                                      | 8  |
| 2.1. Conceptos                                                                   | 8  |
| 2.1.1. Derecho Laboral                                                           | 8  |
| 2.2. Definición de las Vacaciones Anuales Remuneradas                            | 9  |
| 2.2.1. Naturaleza jurídica de las Vacaciones anuales remuneradas                 | 10 |
| 2.2.2. Caracteres                                                                | 11 |
| 2.2.3. Duración de las Vacaciones                                                | 11 |
| TERCERA PARTE                                                                    | 13 |
| 3. DERECHO DE ASOCIACION LABORAL Y A LOS DESCANSOS                               | 13 |
| CAPITULO III                                                                     | 13 |
| 3.1. Antecedentes y desarrollo en el Paraguay                                    | 13 |
| 3.2. La Ley 242 de 1917 y las normas posteriores                                 | 14 |
| 3.3. Las Vacaciones anuales remuneradas en el Paraguay, evolución cronológica    | 15 |
| CUARTA PARTE                                                                     | 17 |
| 4. LEGISLACION VIGENTE                                                           | 17 |
| CAPITULO IV                                                                      | 17 |
| 4.1. La Constitución Nacional de 1992                                            | 17 |
| 4.2. Convenios Internacionales Ratificados por el Paraguay                       | 17 |
| 4.3. Recomendaciones de la OIT                                                   | 18 |
| 4.4. El Código del Trabajo de 1993, Ley N° 213                                   | 19 |
| 4.4.1. Los descansos legales obligatorios                                        | 19 |
| CAPITULO V                                                                       | 20 |
| 5.1. Régimen Legal de las Vacaciones Anuales Remuneradas                         | 20 |
| 5.1.1. Causamiento o Periodo Adquisitivo                                         | 20 |
| 5.2. Cantidad de jornadas mínimas de trabajo para causar el derecho a vacaciones | 20 |

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 5.3. Continuidad en el servicio                                                              | 21 |
| 5.4. Escala                                                                                  | 22 |
| 5.5. Inicio de vacaciones                                                                    | 22 |
| 5.6. Salario Vacacional                                                                      | 23 |
| 5.7. Periodo de Goce                                                                         | 23 |
| 5.8. Pago de Vacaciones proporcionales y Causadas No Usufructuadas                           | 25 |
| 5.9. Renuncia del trabajador. Terminación por Mutuo Consentimiento.                          | 26 |
| 5.10. Interrupción de las vacaciones por disposición del empleador                           | 27 |
| 5.11. Licencias otorgadas voluntariamente y otras causas de licencias                        | 27 |
| 5.12. Reposos Médicos. Servicio Militar. Privación de libertad                               | 28 |
| 5.13. Suspensión del contrato por juicio laboral                                             | 28 |
| 5.14. Fijación de vacaciones en días sábados                                                 | 28 |
| 5.15. Compensación                                                                           | 29 |
| 5.16. Cláusulas Limitativas                                                                  | 29 |
| 5.17. Otorgamiento Improcedente                                                              | 29 |
| 5.18. Suspensión de los días de vacaciones                                                   | 30 |
| 5.19. Vacaciones adelantadas                                                                 | 30 |
| 5.20. Negativa a conceder vacaciones o a pagarlas. Facultades de la Autoridad Administrativa | 31 |
| 5.21. Cierre del Establecimiento                                                             | 31 |
| 5.22. Acumulación de vacaciones                                                              | 31 |
| 5.23. Registro de vacaciones. prueba                                                         | 32 |
| 5.24. Actividad Laboral durante el lapso de descanso                                         | 32 |
| 5.25. Embargos                                                                               | 33 |
| 5.26. Prescripción de las acciones                                                           | 33 |
| CONCLUSION                                                                                   | 35 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS                                                                   | 38 |

## PARTE 1

### INTRODUCCION

#### CAPITULO I

##### 1.1. Nociones. Contexto

En general las Vacaciones laborales son comprendidas como el derecho del trabajador a ser dispensado de la prestación de todo servicio durante cierto número de días consecutivos de cada año con la percepción de sus remuneraciones habituales, luego de un periodo mínimo de actividad a las órdenes del mismo Empleador.

Están concebidas para posibilitar un tiempo de descanso que le permita recuperarse del desgaste físico y mental que produce la actividad laboral continuada. Investigaciones de la Medicina del Trabajo comprueban que el trabajo reiterado e ininterrumpido provoca perjuicios al organismo si no existe un descanso adecuado por lo que está comprobado que luego de varios meses de trabajo sin interrupciones, el Ser Humano reporta mermas en su productividad, por lo que las pausas prolongadas resultan una necesidad social y hasta económica.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define las Vacaciones Anuales Remuneradas como *“la cantidad previamente determinada de jornadas consecutivas, sin contar los días feriados, ni de enfermedades o convalecencia en los que cada año el asalariado, acreditando el cumplimiento de determinadas condiciones de servicio, suspende la prestación de su trabajo continuado percibiendo su habitual remuneración”*.<sup>1</sup>

En tanto, la Legislación Comparada nos muestra una notable variedad de regulaciones que tratan al respecto y podría asumirse que el lapso de dispensa laboral que otorgan los distintos ordenamientos difiere en función al desarrollo económico y cultural de cada país.

Así pues, los Países “Desarrollados” o del “Primer Mundo” son mas proclives a reconocer mayor cantidad de días a los trabajadores, en tanto que en aquellos “Emergentes”

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo *"Compendio de Derecho Laboral"*, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968, pág. 553

existe una tendencia de estandarizar a la baja la cantidad de días de descanso, pero con aumentos progresivos según la antigüedad laboral.

En el Paraguay, el Instituto objeto de estudio fue incorporado al derecho positivo en el año 1952, pero alcanzó rango constitucional recién en 1992. No obstante, cabe destacar que a pesar de encontrarse establecida en la ley desde hace décadas y que fueran rotuladas como “obligatorias”, sin embargo, por una cuestión cultural, social y económica, anteriormente era muy común la práctica de la “compra” o “venta” de las vacaciones, muchas veces a pedido de los propios trabajadores quienes la entendían como una especie de crédito y/o bien como la posibilidad de una especie de paga extra que podían transigir a su favor, sin dimensionar el daño que se infligían.

Aun hoy en día es bastante común escuchar la expresión “*las vacaciones son para los ricos...*”, y si bien actualmente se le asigna un sentido jocoso, en realidad de alguna manera denota el pensamiento restringido y auto limitativo que imperaba en tiempos recientemente pasados con respecto a ese tipo de beneficios.

Es de resaltar además que esa forma de pensar es una consecuencia natural de la opresión política y sobre todo de la carencia educativa que padeció el pueblo paraguayo en la época de la Dictadura Militar que perduro por casi 35 años.

Igualmente es muy probable que la falta de descanso apropiado tuviera incidencia en la expectativa de sobrevivencia de los trabajadores de mi país en el siglo pasado, puesto que el agotamiento extremo repercutía en la calidad de vida y además en las condiciones de salud en las que los trabajadores llegaban a la tercera edad o se retiraban. Por cierto, llegar a la adultez plena no siempre era, ni es, sinónimo de Jubilación en el Paraguay, dada la baja cobertura del seguro social.

Únicamente con la promulgación de una nueva Constitución Nacional y ulteriormente con la sanción de un Código del Trabajo modernizado, es que el descanso anual obligatorio adquirió mayor trascendencia, atendiendo al ambiente de mayores libertades que se generó como derivación de los acontecimientos políticos acaecidos en Febrero de 1989 con el advenimiento de la Democracia.

Puede decirse que solo después de emanciparse civil y políticamente, los trabajadores fueron asimilando paulatinamente sus derechos y se pudo desmitificar la idea de que las vacaciones eran sinónimo de viajes y que solo las personas pudientes podían “permitirse” lujos como esos.

En este contexto social el presente trabajo de investigación intenta de describir someramente la figura de las Vacaciones Anuales Remuneradas, desde su génesis normativa hasta su incorporación efectiva al derecho positivo paraguayo.

La referencia principal corresponde a la Constitución Nacional, luego se aluden los Convenios Internacionales suscritos y ratificados, a las posturas doctrinales y a los datos emanados de diversos estamentos del Estado, así como de información de acceso público disponible en la internet en distintas páginas web oficiales.

El Objetivo es analizar el desarrollo de la noción y de la normativa relativa a las Vacaciones Anuales Remuneradas en el Ordenamiento Jurídico Paraguayo y para ello se presentan los antecedentes y se detallan las reglas anteriores, las vigentes y su aplicación en esta época.

## **1.2. Materiales y métodos**

Se adopta una metodología documental descriptiva y analítica que expone la legislación nacional pasada y actual, los Tratados y las Recomendaciones de la OIT, obras de Abogados destacados y como así también en información encontrada en la Internet al respecto.

Sobre el punto, Botero describe la investigación documental como aquella que ... *comparte ... los métodos inductivos, cómo los deductivos, nutriéndolo con su principal fuente: la hermenéutica. Entonces, la finalidad con la hermenéutica es la de “comprender al autor mejor de lo que él mismo se comprende”. O, dicho de otra manera, la investigación documental sirve para fomentar el desarrollo de las capacidades reflexivas y críticas en el investigador.*<sup>2</sup>

Entendemos que en un Ensayo como este lo mejor es demostrar que se cuentan con las capacidades y los conocimientos técnicos necesarios para efectuar personalmente la

---

<sup>2</sup> Botero, A. “La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y perspectivas. Opinión Jurídica”, 2(4), 109-116

investigación y que entonces, con las herramientas académicas adquiridas, se puede explicar y defender el tema en forma sistemática y coherente.

## **PARTE 2**

### **RESULTADOS**

#### **CAPITULO II**

##### **2.1. Conceptos**

###### **2.1.1. Derecho Laboral**

Como es bien sabido, sobre todo para los postulantes de esta Especialización, la disciplina laboral se caracteriza por su predisposición expansiva de abarcar hechos, situaciones y relaciones importadas de otros ordenamientos jurídicos. En otras palabras, determinados actos jurídicos que anteriormente pertenecían al ámbito del derecho común, con el transcurso de los años se fueron “laboralizando” y por consiguiente ahora componen el campo de acción de esta rama de la ciencia.

La denominación de Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es la que ha prevalecido, pero anteriormente se la conocía como Derecho Social, Derecho Obrero y hasta Derecho Industrial.

Desde una mirada puramente formal es definido *como el conjunto de normas jurídicas positivas y los principios generales que reglamentan las relaciones jurídicas generadas en la prestación voluntaria del trabajo, por parte del trabajador al empleador en una relación de dependencia a cambio de una remuneración, derivada de la producción de bienes, servicios y con insustituible intervención del poder público.*<sup>3</sup>

Otra enunciación que vale la pena traer a colación fue la esbozada por el insigne Maestro del Derecho Laboral Paraguayo, el Prof. Frescura y Candia, quien la concebía *como la integración de los principios teóricos y las normas positivas reguladoras de las relaciones jurídicas entre los empleadores y los empleados y a su vez, la relación de ambos con el*

---

<sup>3</sup> Cristaldo Montaner, Jorge y Cristaldo Rodríguez, Beatriz. Introducción al Derecho del Trabajo. P. 54. Asunción, Paraguay, Ediciones Fides, 2022

*Estado, derivadas de la prestación voluntaria, subordinada y retribuida de actividades dirigidas a la producción de bienes y servicios.* <sup>4</sup>

Por su parte, los Dres. Jorge Darío Cristaldo y Beatriz Cristaldo señalan al Derecho Laboral como una *rama del Derecho Social que constituye el resultado de la concepción nueva del hombre por el Derecho. La idea central en que se inspira el Derecho social, no está dada por la idea de la igualdad de los individuos, sino en el equilibrio de las de igualdades que existen entre ellas; desde esta perspectiva, la igualdad ya no es el punto de partida del Derecho, erigiéndose en la meta del orden jurídico.*

Por otro lado, Cecilio Báez, otro de los grandes doctrinarios paraguayos del liberalismo ya en 1906 refería que “...la mejor política industrial es la que se inspira tanto en la libertad del trabajador como en la producción de los beneficios y que hasta puede subordinar al provecho industrial cuando las consideraciones humanitarias lo exigieran a beneficio de los obreros... El derecho obrero es la expresión genuina del derecho a la vida”<sup>5</sup>

## **2.2. Definición de las Vacaciones Anuales Remuneradas**

La OIT define a las vacaciones laborales como *la cantidad previamente determinada de jornadas consecutivas, sin contar los días feriados, ni de enfermedades o convalecencia en los que cada año, el asalariado acreditando el cumplimiento de determinadas condiciones de servicio, suspende la prestación de su trabajo continuado percibiendo su habitual remuneración.*<sup>6</sup>

Ernesto Krotoschin enseña que *las vacaciones constituyen una liberación temporal de la obligación del trabajador de estar a disposición del empleador. Las vacaciones no implican la suspensión de la relación laboral, únicamente relevan al dependiente de su obligación contractual de trabajo durante un determinado tiempo.*<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Frescura y Candia, Luis P. Derecho paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social, P. 13. Asunción Paraguay, Editorial El Foro, 1975

<sup>5</sup> Velázquez, David, “El desarrollo de la institucionalidad del trabajo, empleo y seguridad social en el Paraguay, 1970-2013” Citado por Cristaldo y Cristaldo Op. Cit. p.30

<sup>6</sup> Cabanellas, Guillermo “*Compendio de Derecho Laboral*”, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968, pág. 553

<sup>7</sup> Krotoschin, Ernesto. “ Tratado práctico de Derecho del Trabajo”, Vol. I 3<sup>ra</sup> Ed. Buenos Aires, Depalma, 1978, pág. 383

Sergio Pinto Martins expresa *que las vacaciones constituyen un periodo del contrato de trabajo en cual el empleado no presta efectivamente sus servicios, aunque recibe su remuneración habitual del empleador, luego adquirir el derecho por el transcurso de 12 meses de vigencia de su contrato de trabajo. Las vacaciones, por lo tanto, tienen el fin de restaurar el organismo luego de un periodo de tiempo de desgaste en el trabajo.*<sup>8</sup>

También Rene Ricardo Mirolo describe a las vacaciones anuales remuneradas como *periodos ininterrumpidos destinados al descanso, establecidos por la ley, al que tiene derecho a gozar el trabajador en cada año a fin de lograr la reparación física y espiritual, orientado a un mejor rendimiento*<sup>9</sup>

### **2.2.1. Naturaleza jurídica de las Vacaciones anuales remuneradas**

En la doctrina se diferencian tres posturas que explican la naturaleza jurídica de las vacaciones laborales. La primera de ellas es la perspectiva de derecho del trabajador; la segunda la considera como obligación patronal y la tercera refiere a la intención reparadora que persiguen, así pues:

- Para el trabajador constituye un derecho que el empleador está obligado a conceder y que implica interrumpir la prestación de sus servicios, pero abonando salarios.
- Para el Empleador es un compromiso de hacer y de dar; otorga el consentimiento para suspender las tareas y luego debe entregar la remuneración equivalente al tiempo que la ley establece como descanso.
- La finalidad Reparadora parte del fundamento fisiológico de que la institución de las vacaciones anuales remuneradas constituye la reparación por el desgaste laboral, como finalidad de las vacaciones.<sup>10</sup>

Ramiro Barboza, citado por Ramírez Candia y Cano Irala, observa que “...la naturaleza jurídica del descanso anual es de carácter asistencial y en algún momento debería

---

<sup>8</sup> Pinto Martins, Sergio. “*Direito do trabalho*”. 4° ed. Sao Paulo, Malheiros Editores, 1997, pág. 459

<sup>9</sup> Mirolo, Rene R. *Curso de derecho del trabajo y de seguridad social*, Tomo I, Segunda edición Cordova, Advocatus Editorial, 2003, “pág. 301

<sup>10</sup> Ramírez Candia y Cano Irala. Op. Cit, pág. 334-335

*trasladarse al campo de la seguridad social; su naturaleza reparadora hace que no pueda acumularse*"<sup>11</sup>

Por su parte Alfredo Ruprecht explica que *"su naturaleza es de carácter asistencial (...), es lo que determina la naturaleza del instituto y campea en todas sus consecuencias y, también, hace que ellas no puedan renunciarse, dado que no están otorgadas solamente en beneficio del trabajador individualmente considerado, sino para la colectividad que el integra"*.

En resumen, podemos aseverar que la Naturaleza jurídica de las Vacaciones Anuales Remuneradas es de carácter **asistencial**, por un lado, porque pretende ayudar socialmente al Trabajador, pero por otro lado posee también un elemento **reparador** que busca la recuperación de las energías físicas para evitar el deterioro de su organismo. De igual manera se las impone como Derecho Irrenunciable para el Trabajador y por ende como una Obligación intransigible soportada económicamente por la Patronal.

### 2.2.2. Caracteres

Dice Alfredo Ruprecht que *"...según Dela Villa cuatro son los caracteres: es un derecho exigible, protegido, personalísimo y normalmente condicionado (...) las vacaciones son irrenunciables, es un derecho especialmente protegido y el carácter personalísimo (...) Para Hernández Rueda es un descanso anual, obligatorio, retribuido, de duración prefijadas y común a todos los contratos"* "Contrato de Trabajo, Empleo y Desocupación", pp. 513//4, Bs. As., 1992.

El derecho a las vacaciones anuales remuneradas se erige pues como una "norma de orden público", cuyo cumplimiento interesa a toda la sociedad y que, por ende, no puede ser transigido por las partes de un Contrato de Trabajo.

Se encuentra vedado para el propio trabajador intercambiar este beneficio y por esa razón es que la venta, cesión o el canje de ese derecho por otro no sería lícito para ninguno de los sujetos de la relación laboral, en atención a que concierne o afecta a toda la Sociedad por que un trabajador agotado habrá de repercutirá en el sistema de salud pública y en la economía.

---

<sup>11</sup> Ruprecht, Alfredo. "Contrato de Trabajo, Empleo y Desocupación", pag. 818, Bs. As., 1992

Además, prescindir del descanso anual produce a los trabajadores un envejecimiento prematuro lo que conlleva a un desgaste mayor de su organismo que implicara la posibilidad dadas las posibles complicaciones.

### **2.2.3. Duración de las Vacaciones**

La extensión temporal de las vacaciones es la cantidad de tiempo durante el cual el trabajador tiene derecho a suspender sus tareas laborales con la finalidad de descansar y sin que ello implique pérdida de su renta laboral habitual que debe ser cubierta por su Empleador como acto de responsabilidad social y obligación legal.

En general, todos los regímenes establecen su duración en función a la antigüedad en el empleo con que cuente cada Trabajador. Así pues, las normativas utilizan escalas ascendientes en donde a la regla es “a mayor antigüedad, mayor cantidad de días de vacaciones”.

En nuestro caso el intervalo recuperatorio se prolonga por 12 días hábiles corridos desde el primer año de trabajo hasta el quinto. Luego trepa a 18 días cuando la antigüedad va de 6 a 10 años y el máximo plazo de descanso se obtiene con más de 10, entiéndase a partir del año 11 de la relación laboral, momento en que se adjudican 30 días de vacaciones.

## **TERCERA PARTE**

### **3. DERECHO DE ASOCIACION LABORAL Y A LOS DESCANSOS**

#### **CAPITULO III**

##### **3.1. Antecedentes y desarrollo en el Paraguay**

Previamente es necesario comentar que, en el Paraguay, como en los demás países de Latinoamérica, se dieron prácticas esclavizantes, solo que tal vez con menor intensidad o, mejor dicho, a menor escala que en otras latitudes, pero igualmente cruel y deleznable.

Según los Historiadores la mayoría de las personas afectadas a esa servidumbre forzada eran afrodescendientes que llegaron al Paraguay a través del Brasil con los Bandeirantes y recién al final de la Guerra de Triple Alianza, en el año 1869, un Triunvirato instalado en Asunción por los Aliados decreto la abolición del Vasallaje en todo el territorio ocupado.

Se trae a colación esta información porque no se puede hablar del “desarrollo” y/o progreso de los derechos laborales sin observar esa primera etapa de negación de uno de los atributos más importantes del Ser Humano, la Libertad física y la de ejercer una actividad lícita como medio de subsistencia.

A pesar de lo citado, es de destacar que el Paraguay Independiente no se registran normas expresas relativas a prohibiciones sindicales o restricciones a la posibilidad de asociación de trabajadores como pudo haber sucedido en la región, por lo que si bien obviamente nunca fueron del agrado de las Elites Empresariales, sin embargo sin mayores oposiciones a finales del Siglo XIX y principios del XX se formaron varios Sindicatos que desplegaron tenaces luchas en contra de los abusos cometidos por los Empleadores Capitalistas.

En el periodo de la Post guerra de la Triple Alianza, el derruido Estado Paraguayo se abstenía de intervenir en los conflictos que se suscitaban entre el capital y el trabajo, con un claro talante liberal. El Jurista Caroni - citado por Cristaldo y Cristaldo (2022) - advertía que hasta mediados del siglo XX la normativa laboral paraguaya era incompleta; doctrinariamente divergente; deficiente; desfazada; y desprovista de sistematización lógica y científica.

Recién con la Carta Política de 1940 (una cuasi Constitución) se incorporaron cláusulas relativas a la proscripción de la explotación del hombre por el hombre con mayor jerarquía jurídica y se institucionalizaron los sistemas de contratos de trabajo, los seguros sociales obligatorios y las condiciones de seguridad e higiene orientados a asegurar que los trabajadores puedan acceder a niveles de vida compatibles con la dignidad humana, bajo la fiscalización del Estado<sup>12</sup>

### **3.2. La Ley 242 de 1917 y las normas posteriores**

Esta norma instituyó el descanso semanal de los días domingo, por lo que, a partir de entonces, así como los días de fiesta oficial quedaron prohibidos tanto el trabajo por cuenta propia como ajena. Apenas se reconocían las excepciones que permitían el funcionamiento de los servicios elementales.<sup>13</sup>

La regla aludida reviste vital importancia en el Derecho Paraguayo porque constituye el primer antecedente de reconocimiento explícito y obligatorio de la necesidad del descanso para los trabajadores, en principio solo para los días domingos y festivos, pero al prohibirse tanto los trabajos por cuenta ajena y propia, se aseguraba que el trabajador podría efectivamente disfrutar de una tregua al menos durante un día a la semana, aunque hay que revelar que esta ley se fundamentaba más en cuestiones religiosas sociales propiamente.

Según comenta el Prof. Frescura y Candia, las leyes protectoras del trabajo dictadas antes de la puesta en vigencia del primer Código, promulgado el 31 de agosto de 1961, son las siguientes; la Ley 242 de 1917, que establecía el descanso semanal; la Ley 926 de 1927, de indemnización de riesgos de la industria, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; el Decreto N° 39639 del 12 de marzo de 1931 que instauraba el derecho de asociación profesional y que sentaba las condiciones de forma y fondo para la Constitución de los primeros Sindicatos.

Luego, la Ley N° 1215 del 10 de agosto de 1931, que implantaba la enseñanza profesional y los servicios médicos en los establecimientos industriales; la Ley N° 1218 del 1931, que disponía el pago del salario en moneda efectiva de curso legal (todo un hito); el Decreto N° 3080 del 18 de diciembre de 1937, crea el Departamento de Trabajo; el Decreto

---

<sup>12</sup> Constitución de Paraguay. Sancionada por José Félix Estigarribia, Presidente de la Republica del Paraguay, el 10 de julio de 1940, artículo 14.

<sup>13</sup> Ley N° 242 del 7 de junio de 1917. Gaceta Oficial de la Republica del Paraguay

N° 3544 de fecha 06 de enero de 1938, por el que se establece la jornada máxima de 8 horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales (otro puntal en la historia del derecho laboral paraguayo); el Decreto-Ley N° 13294 de fecha 29 de junio de 1942, que estatuye las reglas de protección de los trabajadores nacionales; el Decreto-Ley N° 16875 del 08 de febrero de 1943, de normas básicas de protección para el trabajo de los menores; el Decreto N° 620, del 02 de Octubre de 1943, consagra el Salario Mínimo (un verdadero avance); **el Decreto-Ley N° 8608 del 22 de diciembre de 1951, que instauraba el derecho a las vacaciones anuales remuneradas**; el Decreto N° 2448 fechado el 09 de diciembre de 1937, que establece la bonificación familiar; el Decreto-Ley N° 17071, del 18 de febrero de 1943 crea el seguro social obligatorio para trabajadores en relación de dependencia del sector privado.<sup>14</sup>

### **3.3. Las Vacaciones anuales remuneradas en el Paraguay, evolución cronológica**

Como fue advertido en la Introducción, en nuestro país no existía la tradición de usufructuar efectivamente las vacaciones en la forma en que se incorporó en la legislación en el año 1952. Los trabajadores descansaban esporádicamente cada cierto tiempo, pero solo en fechas muy especiales como la Navidad o la Semana Santa por que necesitaban trasladarse hasta el interior para pasar las fiestas.

Se ha constatado que la clase obrera paraguaya rara vez planeaba sus vacaciones, generalmente porque no contaban con medios económicos suficientes y por falta de costumbre, idiosincrasia podría decirse. Por hábito social los trabajadores paraguayos preferían quedarse en su hogar o viajar al interior del país para visitar a sus parientes brevemente, e incluso hay quienes apreciaban percibir el importe de las vacaciones y seguir trabajando.<sup>15</sup>

El primer reconocimiento del derecho al descanso anual en el Paraguay se dio cuando la Unión Industrial Paraguaya (UIP), el 20 de octubre de 1951, mediante una Resolución señalaba la necesidad de las vacaciones anuales pagas a los empleados y obreros de la industria nacional e instaba a sus asociados al otorgamiento de las mismas atendiendo a que estimaban justo brindar la oportunidad de gozar de un descanso anual merecido que favorezca

---

<sup>14</sup> Ramírez Candia y Cano Irala Op. Cit. pag. 38-40

<sup>15</sup> Barboza, Ramiro y Irun Grau, Joaquín “*Las vacaciones anuales remuneradas. Comentarios de la Normativa del código del Trabajo*” Asunción, Paraguay, Intercontinental Editora, 2000, pág. 10-11

la reparación física y espiritual del hombre y de la mujer sin que la preocupación de ganarse su salario durante esos días constituya un obstáculo para el disfrute de tal periodo.

Contrariamente a lo que se esperaba, fue nada menos que un Gremio Patronal el que se mostró de acuerdo con el descanso anual continuado y obligatorio, unos meses antes de la sanción de la primera norma legal relativa a las vacaciones.

Ulteriormente los derechos laborales fueron ganando terreno merced a tremendas luchas sociales de la clase obrera y fruto de ello emanan los ya mencionados Decreto-Ley N° 8608 del 22 de diciembre de 1951, que instauraba el derecho a las vacaciones anuales remuneradas; régimen que posteriormente se traspa al primer Código del Trabajo de 1961 hasta llegar al vigente que fue sancionado en el año 1.993.

Indiscutiblemente se dieron notables avances en materia laboral en el Paraguay desde aquellos años, pero es de admitir que persiste un alto nivel de informalidad y una baja cobertura de la Seguridad Social y esto se encuentra incluso plasmado en el Informe “Panorama Social 2018 de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe” (Cepal) en donde se observa que Colombia, El Salvador y **Paraguay** presentaban importantes reducciones en la desigualdad por ingresos pero aun registran déficits de cumplimiento en derechos tales como el descanso semanal y **las vacaciones anuales remuneradas** entre otros beneficios sociales muy relevantes.<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Fariza, Ignacio & Montes, Rocio. “Uno de cada 10 latinoamericanos vive en pobreza extrema, el máximo en una década” El País. Santiago de Chile. 2019

## **CUARTA PARTE**

### **4. LEGISLACION VIGENTE**

#### **CAPITULO IV**

##### **4.1. La Constitución Nacional de 1992**

Las garantías y los derechos laborales adquirieron rango constitucional a partir de 1992 con la introducción del Principio Protectorio en la Carta Magna en los siguientes términos; *"la ley protegerá el trabajo en todas sus formas"* (art. 86); también fueron contemplados los Principios de Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores; el Igualdad y el Derecho a la Organización Sindical.

Además, se previeron otras facultades para los trabajadores en sus dimensiones individuales y colectivas; como la libre elección de dedicarse a la actividad lícita de su preferencia; la limitación de la jornada laboral; los descansos y vacaciones remuneradas, la remuneración salarial mínima, el derecho a la indemnización por despido injustificado, la estabilidad laboral, por citar las más relevantes.

Los derechos y beneficios determinados por la Constitución para los trabajadores privados se extienden también a los funcionarios públicos y en lo que respecta a los derechos colectivos se garantiza la posibilidad de constituir sindicatos, la solución pacífica de conflictos, el derecho a la huelga y a la suscripción de convenios colectivos de condiciones de trabajo.

Asimismo, se establecieron con rango constitucional los derechos de los empleadores a la organización sindical y al paro patronal; se estableció la garantía laboral de la seguridad social y las competencias del Estado en las relaciones laborales.<sup>17</sup>

##### **4.2. Convenios Internacionales Ratificados por el Paraguay**

De acuerdo a la información obrante en la página web oficial de la OIT, el Paraguay ha suscrito 41 Convenios pero solo 39 fueron ratificados y en vigor. En el año 1966 fue aceptado el Convenio 52 "Sobre las Vacaciones pagadas" que ya databa de 1936.

---

<sup>17</sup> Convención Nacional Constituyente. *"Constitución Nacional de la Republica del Paraguay"*. 1992

En 1967 fue ratificado en convenio 81 sobre inspección del trabajo, mientras que en 1969 se ratificaba el convenio 122 sobre la política de empleo. El último convenio es el de los trabajadores domésticos, el CO 189 de 2013.<sup>18</sup>

En el Paraguay, el instituto de las vacaciones anuales remuneradas alcanzó rango constitucional en 1.992, pues si bien fue incorporado en la legislación en 1952, sin embargo, permanecía arraigada la costumbre de la venta del descanso anual y/o del **“pago por las vacaciones no usufructuadas”**.

Es decir, los trabajadores no interrumpían su trabajo anualmente para descansar y percibían doble remuneración por el periodo en que tenían derecho a vacaciones.<sup>19</sup>

Debe tenerse en cuenta que por cuestiones culturales las vacaciones eran asociadas a viajes y ello a su vez con la clase económicamente privilegiada, lujos que la clase trabajadora no percibía como necesidad. Ellos mismos (los trabajadores) inconscientes de la necesidad física y emocional de descansar, preferían percibir un “dinero extra” en lugar de reposar y reponer energías.

#### **4.3. Recomendaciones de la OIT**

Son sugerencias que se dirigen a los Estados a efectos de que, sin son aceptadas, sean luego plasmados en Proyectos de Leyes de modo a armonizar la legislación a las mismas.

La diferencia entre los Convenios y las Recomendaciones es que el primero es discutido por los órganos competentes de cada Estado y el Poder Legislativo, a propuesta del Ejecutivo, debe aceptarlo para que opere la “ratificación”, de modo a que pase a integrar directamente el derecho positivo del país.

Las Recomendaciones por otro lado necesitan de un tratamiento diferenciado que internalice sus principios al derecho local a través de leyes especiales que las desarrollen.

Cabe destacar que en varias oportunidades las Recomendaciones no terminan acoplándose a la legislación nacional, sin embargo, de igual manera son utilizados por los

---

<sup>18</sup> MTESS, Paraguay *“Lista de convenios ratificados por Paraguay ante la OIT”*  
<https://www.mtess.gov.py/institucion/convenios/lista-de-convenios-ratificados-por-paraguay-ante-la-oit>

<sup>19</sup> Barboza e Irun Grau, Op.Cit p.10

Estados como lineamientos para diseñar e implementar ciertas políticas públicas y/o establecer determinados criterios.

#### **4.4. El Código del Trabajo de 1993, Ley N° 213**

Luego de la Promulgación de una nueva Constitución Nacional que había introducido figuras laborales, era imperioso estudiar una normativa más moderna, orgánica y que se adapte a las necesidades de los nuevos tiempos.

Así fue que en el año 1.993 fue sancionada la Ley N° 213, cuyo contenido distributivo de ejes temáticos se ajustan al tecnicismo de la Organización Internacional del Trabajo. Se divide en 5 Libros, Títulos, Capítulos y 413 Artículos en total.

En el **Libro Primero** se encuentran las Disposiciones Generales y Contrato Individual de Trabajo; en el **Libro Segundo** se encuentran las Condiciones Generales del Trabajo; en el **Libro Tercero** las Relaciones Colectivas del Trabajo; en el **Libro Cuarto** las reseñas relacionadas a la Seguridad Social y en el **Libro Quinto** trata sobre las Sanciones y el cumplimiento de la Leyes de Trabajo.

Este Código del Trabajo fue objeto de modificación en 1995, mediante la Ley N° 496 del 22 de agosto de 1995 y luego en otras oportunidades por temas relacionados al Trabajo de Menores, Licencia por Maternidad y el Contrato de Trabajo Doméstico, por ejemplo.

##### **4.4.1. Los descansos legales obligatorios**

Constituyen el tiempo de reposo que debe ser concedido al trabajador a fin de que éste reponga las energías físicas, así como el alivio de las tensiones mentales derivadas de la prestación de los servicios. Tales descansos legales obligatorios se justifican mediante argumentos de orden biológico, social y económico.<sup>20</sup>

Los Descansos obligatorios que figuran en el Código Laboral Paraguayo son; el Descanso intermedio durante la jornada de trabajo, de media hora como mínimo (Art. 200); el Descanso entre jornadas diarias, de al menos diez horas continuadas (Art. 212 CT); el Descanso semanal, un día por cada seis de trabajo que preferentemente será el domingo (Art. 213 CT) y por ultimo las Vacaciones Anuales remuneradas (Art. 218 primera parte).

---

<sup>20</sup> Ramírez Candia, Manuel de Jesus y Cano Irala, José M. “*Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”. Segunda edición, Asunción, Paraguay, Editorial Arandurá, 2017. Pág. 91-92

## CAPITULO V

### 5.1. Régimen Legal de las Vacaciones Anuales Remuneradas

#### 5.1.1. Causamiento o Periodo Adquisitivo

Las vacaciones anuales remuneradas se causan, devengan o ganan luego de un periodo determinado de servicios al mismo Empleador, el Artículo 218 del Código Laboral Paraguayo señala expresamente: *“Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será: a) Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días hábiles corridos; b) Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad dieciocho días hábiles corridos; y, c) Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días hábiles corridos”*.

El trabajador tiene derecho a usufructuar doce días de descanso continuado durante cinco periodos de un año (hasta el quinto), luego a aumentan la cantidad de días conforme a la antigüedad en el empleo que va alcanzando.

La Patronal que desacata la obligación se expone a la imposición de la sanción consistente en el pago de la doble remuneración por tal periodo, sin perjuicio del descanso, por cual significa que el pago duplicado no exime al empleador de otorgar el respiro de rigor y además se expone a posibles multas que pueden ser impuesta por la Autoridad Administrativa si detecta la contravención.

La jurisprudencia, así como la doctrina, conservan el parecer de que la efectiva prestación del servicio es condición *sine qua non* para configurar el derecho a las vacaciones anuales. La expresión *“después de un año de servicio continuo”* que utiliza el Convenio 52 fue la base para la redacción en el Código Paraguayo.

### 5.2. Cantidad de jornadas mínimas de trabajo para causar el derecho a vacaciones

En lo referente a los Trabajos discontinuos y a destajo, el Artículo 219 expresa: *“En las labores en que el trabajo no se efectúe con regularidad todo el año, se considerará cumplida la condición de continuidad en el servicio, cuando el interesado haya trabajado durante un mínimo de ciento ochenta días en el año; y en los trabajos contratados a destajo,*

*cuando el trabajador haya devengado el importe mínimo de ciento ochenta salarios, percibirá el importe de las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado”*

Debe dejarse en claro en primer término que el legislador al referirse al año se refiere al aniversario laboral que se computa a partir de la fecha de ingreso y no al transcurso del año calendario.

Puede darse el caso de un trabajador que no preste servicios regularmente durante todo el año, como los zafreiros o los trabajadores de las temporadas, pero en estos casos se considera cumplida la condición de continuidad en el servicio cuando el interesado haya trabajado un mínimo de 180 días en el año (Art. 220).

Incumbe concretar la cantidad mínima de días servicios para acceder al derecho de disfrute de tal beneficio. Primero habrá de acreditarse la prestación de un año de servicios continuados con el mismo Empleador para luego ganarse el derecho.

En el contrato por tiempo indefinido, cuando la relación laboral culmina antes de alcanzar el primer año no corresponde el beneficio porque el “hecho generador” no se ha producido. (ello si no se trata de un despido injustificado en donde corresponderá el pago de las vacaciones proporcionales).

### **5.3. Continuidad en el servicio**

La ley habla de que el trabajador tendrá derecho a un período de vacaciones remuneradas *“después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador”*. La doctrina lo denomina período adquisitivo y al final se remite sobre el tema a la disposición del inc. c) del Artículo 92.

El Beneficio nace después del año de servicio “continuo” y el inciso de referencia establece que *“La continuidad del trabajo no se considera interrumpida por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y otras causas que según este Código no ponen término al contrato de trabajo”* (que es el principio establecido en la ley para calcular la antigüedad del trabajador).

Por consiguiente, se deben computar como trabajados los días en que no se hayan prestado servicios por enfermedad, licencias obligatorias, pero además en los casos de Huelgas, Paros y otras causas que según el Código del Trabajo no ponen término al contrato,

con lo que se incorporan todas las causales de suspensión previstas en el Art. 71, sean éstas de carácter económico imputables al Empleador (falta de materia prima, carencia de medios de pago, etc.) o a las demás de carácter personal motivadas por el trabajador (servicio militar, descanso pre y post natal, detenciones, etc.). que se han sido englobadas en la mencionada norma.

#### **5.4. Escala**

Dice el Art. 218: *“Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será: 1) Para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días hábiles corridos; 2) Para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad, diez y ocho días hábiles corridos. 3) Para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días hábiles corridos. Las vacaciones comenzaran en día lunes o siguiente hábil si igual fuese feriado. El hecho de la continuidad del trabajo se determina de acuerdo con lo que dispone el Art. 92, inc. c) de este Código. Será absolutamente nula la cláusula del contrato de trabajo que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse”*.

Al cumplir cada nuevo año de antigüedad en el empleo, le corresponde otro periodo de descanso al trabajador según la escala precitada. El concepto de aumento progresivo consiste en el derecho de sumar más días de descanso cada cinco nuevos periodos de trabajo.

La progresividad del beneficio se cimenta en el razonamiento de que con el transcurso del tiempo el Trabajador va alcanzando mayor longevidad por lo que naturalmente merman sus energías y como el organismo se deteriora con la edad y la reposición de fuerzas se produce con menos velocidad que anteriormente, entonces es justo que se demanden más días de reposo para reponerse óptimamente.

Se subraya que las vacaciones incluyen únicamente los días hábiles, debiendo excluirse los días domingos y feriados, porque de lo contrario resultaría un proceder violatorio de la disposición del Convenio de la OIT (52) que marca la obligatoriedad de que los días de vacaciones sean días laborales.

## **5.5. Inicio de vacaciones**

El inicio del periodo de descanso anual obligatorio siempre debe producirse en día lunes o el siguiente hábil, si aquel fuese feriado, a fin de permitir que el trabajador pueda aprovechar al máximo su licencia posibilitando viajes a lugares distantes que conllevarán cierto tiempo de traslado.

## **5.6. Salario Vacacional**

El Artículo 220 señala: *“Para calcular el monto que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones se tendrá en cuenta el salario mínimo legal vigente en la época de goce de vacaciones, o el salario que entonces recibe el trabajador, si es superior al mínimo legal. El salario debe abonarse por anticipado a la iniciación de las vacaciones”*.

Sobre el punto resulta interesante mencionar que el Convenio 52, en su Art. 3° señala que todo trabajador que usufructúe sus vacaciones, durante la misma debe percibir: *a) la remuneración habitual, que se calcula como lo establece la legislación nacional, agregada al equivalente de su remuneración en especie, cuando sea el caso; o b) considerando la remuneración establecida en el contrato colectivo.*

No debe perderse de vista que las vacaciones están focalizadas en el descanso reparador, la relajación y el ocio, pero si el trabajador tuviera que costear sus días de descanso en la mayoría de los casos optaría por no usufructuarlas o al menos dejarlas para casos de emergencia.

Por ello la legislación contempla que debe recibir el mismo salario que percibe regularmente con el objeto de concentrarse en el descanso no padecer privaciones económicas.

En el sistema paraguayo que el trabajador debe percibir por adelantado el conocido como “salario vacacional”, por lo que la Patronal entrega el valor de esos días anticipadamente como si hubieran sido “devengados” y ese adelanto le será deducido de la liquidación del mes, pues no constituye un salario adicional sino una parte de la remuneración del mes en cuestión.

## 5.7. Periodo de Goce

El espacio temporal para la utilización de los días de vacaciones se regula en el Artículo 222: *“La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador, a más tardar dentro de los seis meses siguientes a la fecha en que se tiene derecho a vacaciones y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso, para lo cual podrá establecer turnos, si no prefiriese cerrar el establecimiento”*.

Una vez alcanzado el Aniversario Laboral se “causan” las vacaciones y se inicia el “periodo de goce” dentro del cual el Empleador, en uso de sus atribuciones de organización, es el que debe asignar las fechas de inicio y culminación.

Las fechas en las cuales se usufructuarán las vacaciones queda a criterio del Empleador, pero siempre dentro de los seis meses posteriores al aniversario laboral. También se admite el reintegro intempestivo, pero únicamente por urgente necesidad debidamente alegada por el Empleador.

El beneficio fue pensado en favor del trabajador, pero no pueden desatenderse los derechos de la empresa por que finalmente es donde se generan los recursos que hacen posible el pago a los empleados y por ende, se debe respetar la potestad de organizar y dirigir el Centro de Trabajo en un tiempo en que la Empresa ha de resentir la ausencia de sus colaboradores.

Aunque sería lógico coordinar intereses, en realidad el Empleador no tiene necesidad consultar con el Trabajador sobre fechas tentativas, cuando sería ideal que las vacaciones coincidan con algún evento familiar importante que deba ser organizado con más tiempo que los 15 días establecidos en la ley, de modo a conseguir la conciliación de los intereses de ambas partes.

En otros Ordenamientos en donde la Convención Colectiva es preponderante se cuentan con Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo en donde estipulan que el trabajador puede optar por usufructuar sus vacaciones al mismo tiempo que otros miembros de su familia, cuando se da el caso de que trabajan en la misma empresa y/o bien que, a partir

de cierta antigüedad, son ellos los que pueden elegir la época del año en las que utilizaran sus vacaciones.

La OIT ha expresado inquietud por el otorgamiento de vacaciones en meses invernales porque supuestamente repercute en los costos del transporte, en el precio de los alimentos y en la habitación que el trabajador de vacaciones debe enfrentar. Pero, como fue explicado en principio es potestad del Empleador fijar la fecha de las vacaciones en los seis meses siguientes en que se ha configurado el derecho a vacaciones.

En el caso de que no se autoricen las vacaciones en el plazo legal, se admite la iniciativa del interesado con la comunicación al empleador de la decisión de usufructuar el derecho, atendiendo a los fundamentos salud que evidencian la necesidad de el usufructo de las vacaciones y, en tal caso, debido a que se ha vencido el termino ideal, entonces el empleado recurrente debe percibir el doble de su remuneración habitual.

Algunas legislaciones se señalan incluso los meses en los que se deben asignar los períodos de goce, pero en la normativa paraguaya no se da tal situación.

En los países gélidos las vacaciones se prefieren las temporadas de verano, pero como aquí no se registran variaciones climáticas importantes, lo corriente es que las vacaciones coincidan con las vacaciones escolares y el inicio del nuevo año.

En este sentido, el Convenio 132 de la OIT no recomienda el establecimiento de fechas estáticas para el goce, porque entiende que es el Empleador quien debe precisarlas, pero valora la coordinación con los trabajadores. Se pretende atender las cuestiones estacionales del giro de la empresa, así como las oportunidades de descanso y de distracción de las que pueda disponer el trabajador, pero este Convenio no fue ratificado por Paraguay.

Se reitera que legislación laboral local no fija ninguna época para el usufructo de las vacaciones, pero tanto los Trabajadores, los Empleadores y el Ministerio de Trabajo pueden remitirse a los usos y costumbres como fuentes válidas del derecho laboral según disposiciones expresas del artículo 6 del código.

Es práctica constante y casi uniforme conferir la pausa laboral entre los meses de diciembre a marzo, buscando coincidir con los periodos de vacaciones escolares y

universitarios y con las épocas de actividades veraniegas, de ferias judiciales, interrupción de actividades deportivas profesionales, entre muchas otras cuestiones.

Esta situación responde también a la necesidad de integrar al trabajador con su entorno social inmediato y al mismo tiempo busca el fortalecimiento de los lazos familiares y la promoción del turismo interno y el consumo en el mercado local.

### **5.8. Pago de Vacaciones proporcionales y Causadas No Usufructuadas**

En lo referente a las Vacaciones ya logradas pero que no llegaron a ser utilizadas por el trabajador y que luego ya no podrán ser aprovechadas por que el vínculo se interrumpe intempestivamente, el Artículo 221 indica: *“Cuando el contrato de trabajo termine sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensará en dinero, en base al salario actual, y el monto será doble cuando la compensación debe abonarse por despido ocurrido después del período de goce”*

En ese tipo de eventos se prevé una Indemnización proporcional por la imposibilidad de generar un nuevo periodo de vacaciones conforme la misma regla *in fine*; *“Si el contrato termina antes del año, por causa imputable al empleador, el trabajador tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional por vacaciones, en relación al tiempo trabajado”*

Resulta interesante traer a colación que el Convenio 52, en el Artículo 6 insta que todo trabajador que fuera despedido sin mediar argumento o cuando la causa sea imputable al Empleador, sin que haya alcanzado a tomar vacaciones, deberá recibir la remuneración prevista en el artículo 3 por cada día de vacaciones a que tenga derecho. Este es el criterio que inspira las vacaciones proporcionales y se encuentran apoyadas en la decisión infundada del empleador que arbitrariamente impide al trabajador alcanzar el año de labor continua con lo que lograría el beneficio de goce de las vacaciones.

En lo que refiere a la expresión vacaciones causadas mencionada en el Artículo 221, resulta natural que ello sea así, pues constituye un derecho adquirido por el trabajador antes de la terminación del contrato.

Para precisar mejor, cuando el trabajador haya cumplido el año continuo de trabajo y ocurre el despido, el empleador sólo está obligado a pagar doble si el período de goce ha concluido sin que el trabajador haya usufructuado de sus vacaciones. Idéntica penalización

deviene cuando la extinción del contrato ocurre por “Retiro Justificado del Trabajador” por la concurrencia de cualquiera de las causales que se establecen en artículo 84 del Código del Trabajo, también corresponde el pago de las vacaciones proporcionales.

#### **5.9. Renuncia del trabajador. Terminación por Mutuo Consentimiento.**

Cuando el trabajador renuncia pierde el derecho al pago de las vacaciones proporcionales porque, a pesar de existir la terminación del contrato de trabajo, no ha sido el Empleador el que ha puesto fin a la relación o ha provocado el retiro con causa justa imputable al mismo, solo ha sido voluntad unilateral del trabajador.

Misma solución cuando el distracto opera por Acuerdo de las Partes conforme al inc. b) del Art. 78 del Código del Trabajo, en otras palabras, tampoco deben pagarse vacaciones proporcionales porque no se incurre en responsabilidad indemnizatoria.

#### **5.10. Interrupción de las vacaciones por disposición del empleador**

De darse el caso en que se presente un pedido de interrupción durante el periodo de disfrute de las vacaciones el Artículo 225 del código laboral dispone: *“Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, pero debido a urgente necesidad del empleador, podrá requerir a aquellos la reintegración al trabajo. En este caso, el trabajador no pierde su derecho de reanudar las vacaciones”*.

En el segundo párrafo se prevé la Compensación de gastos derivados de la interrupción del periodo de goce de vacaciones, cuando por ejemplo el trabajador debe regresar de un viaje para reintegrarse al trabajo y luego reiniciar sus vacaciones; o cualquier otra circunstancia comprobable que signifique un perjuicio derivado de la interrupción de las vacaciones: *“Serán de cuenta exclusiva del empleador los gastos que irroguen tanto el reintegro del trabajador como la reanudación de sus vacaciones”*.

El Empleador posee la potestad de requerir el reintegro debido a una necesidad urgente, aunque no se hace referencia a la necesidad intocable de disfrutar al menos de seis días consecutivos de vacaciones como lo refiere el Convenio de la OIT, pero se deduce que el trabajador puede elegir entre reanudar su descanso o acumular los días restantes para el siguiente año.

La prerrogativa en cuestión solo puede ser invocada en casos apremiantes, debe limitarse a necesidades relevantes que lo merezcan, pero cuando el planteamiento fue formulado por el Empleador, el Trabajador debe acudir necesariamente al llamado por que, si resuelve no presentarse sin mediar justificación válida, el mismo puede ser pasible de alguna de las sanciones relacionadas al daño provocado por la inobservancia de su convocatoria.

#### **5.11. Licencias otorgadas voluntariamente y otras causas de licencias**

El referido Art. 92 no aclara si las licencias otorgadas voluntariamente impiden, o no, el derecho adquisitivo de las vacaciones luego de un año de suspensión “convencional”, y cuando la ley no le hace explícitamente, no puede el intérprete hacer esa distinción.

Particularmente opino que si el permiso fue concedido “sin goce de salario” y abarca todo un año integro (de aniversario a aniversario), el Empleador no estaría constreñido a conceder las vacaciones al momento de reintegro del Trabajador, puesto que, si bien pudo transcurrir un año calendario, sin embargo, no existió contraprestación por lo que no hay agotamiento que paliar.

#### **5.12. Reposos Médicos. Servicio Militar. Privación de libertad**

Otro caso similar es el de los Reposos Médicos de todo un año. Evidentemente la naturaleza del instituto, cual es la de compensar el desgaste producido por el trabajo, no se cumple, por lo que tampoco nacerá el derecho en razón a que en el período adquisitivo no se ha trabajado, al igual que en el caso anterior. Por decantación, el servicio militar, la detención del trabajador por un año o más tienen el mismo carácter entonces.

En todos los supuestos anteriores el Trabajador acumula antigüedad laboral pero no tiene derecho a reclamar vacaciones porque no existió contraprestación efectiva de servicios con la regularidad mínima establecida.

#### **5.13. Suspensión del contrato por juicio laboral**

En línea con lo anterior, cuando la suspensión del contrato de trabajo es consecuencia de la promoción de algún tipo de acción que pretende la terminación del contrato de trabajo; como la Justificación de Despido o el Retiro Justificado (dependiendo de quien sea el

promotor de la demanda), igualmente se entiende que no ameritan las vacaciones porque el trabajador en litigio no estuvo a disposición del empleador durante la tramitación procesal.

#### **5.14. Fijación de vacaciones en días sábados**

La Ley No. 213/93 solo utiliza la frase “días hábiles corridos”, por lo que resulta confuso desentrañar la intención del legislador, más aún cuando los sábados la mayoría de las Empresas producen y atienden al público, por lo que la tendencia es incluirlos en el cómputo, salvo por supuesto norma colectiva que lo considere “inhábil” o que la actividad empresarial no sea susceptible de trabajo en ese día.

#### **5.15. Compensación**

Los permisos breves voluntariamente autorizados por el Empleador no pueden ser compensados contra las vacaciones, a excepción de que este haya sido acordado entre las partes, pero solo si es en beneficio de los trabajadores.

Al respecto debe tenerse en cuenta que, aunque ellos lo soliciten, la propia ley enuncia que los trabajadores deben gozar del descanso sin interrupción, por lo que el “parcelamiento” desnaturalizaría la figura en atención a que la pausa no sería suficiente como para recomponer las energías consumidas al ser tan escuetas, por lo que el Principio de Irrenunciabilidad bloquea ese tipo de transacciones.

Además, debe recordarse que el Convenio 52 dispone que las vacaciones deben alcanzar al menos seis días continuados, por lo que en definitiva mi parecer sobre el punto es que ciertamente pueden fraccionarse, pero siempre sobre la base mínima referenciada, por ende, no podrían ser menos de seis días en ninguna hipótesis.

#### **5.16. Cláusulas Limitativas**

La pauta legal dispone la nulidad de las cláusulas tendientes a interrumpir los servicios prestados o a prestarse, ante la eventualidad de que puedan crearse condiciones limitativas al derecho a las vacaciones.

Se aplican nuevamente los Principios Protectorios de Irrenunciabilidad y de Progresividad y No Regresión, cuyos gatillos de seguridad son el pago doble en caso de otorgamiento extemporáneo y la reposición de gastos, además de un nuevo periodo de

descanso, cuando se haya producido una interrupción de las vacaciones por pedido del Empleador.

#### **5.17. Otorgamiento Improcedente**

No pueden disponerse vacaciones a trabajadores que cumple reposo médico por causas de enfermedad, accidentes o maternidad, hasta que sean dados de alta.

Se considera un acto ímprobo asignar el periodo de vacaciones en etapas de convalecencia porque, resultaría una disposición nula por que técnicamente se encuentran suspendidos los efectos del contrato de trabajo por la incapacidad temporal padecida.

#### **5.18. Suspensión de los días de vacaciones**

Por idénticos motivos a los desarrollados en los numerales anteriores tampoco los trabajadores pueden suspender las vacaciones ya iniciadas por hechos o situaciones nacidas en ese lapso de tiempo como ser la enfermedad, matrimonio o el surgimiento de otras licencias, a excepción de la que corresponde por Maternidad, pero por disposición de la Ley Especial respectiva. De tal forma, el trabajador no puede exigir la extensión de sus días de vacaciones por haber sobrevenido una causal que le hubiera significado una licencia en periodo de actividad laboral.

#### **5.19. Vacaciones adelantadas**

Si bien no se encuentran reguladas, en teoría porque no se puede pagar algo que aún se debe, es decir, no se podrían reconocer derechos aún no generados. Empero, nada obsta que pueda darse a pedido del trabajador o a instancias del propio Empleador cuando la medida extra ordinaria resulte necesaria para evitar perjuicios a las Partes.

La utilización de esta modalidad fue hasta recomendada por la Autoridad Administrativa del Trabajo durante la Pandemia del Covid – 19, como medida de salvaguarda de los Contratos de Trabajo con la intención de impedir despidos masivos ante las restricciones que imposibilitaron la producción y el consumo.

En el mismo sentido las vacaciones anticipadas pueden, ante eventualidades en que se encuentre una empresa que le faculte a solicitar una suspensión sin goce de salario, evitar que

los trabajadores dejen de percibir sus retribuciones, dadas las grandes desventuras que ello acarrea.

En síntesis, el adelantamiento de vacaciones podría ser viable solamente si es en beneficio de los trabajadores, pero cuando es por necesidad de la Patronal como mínimo debe mediar siempre el aviso anticipado de quince días y fundarse en argumentos en extremo inobjetables como la salud pública o la economía.

## **5.20. Negativa a conceder vacaciones o a pagarlas. Facultades de la Autoridad Administrativa**

Fenecido el plazo de seis meses con que cuenta el Empleador para fijar las vacaciones y el trabajador hace uso inverso, le comunica su determinación y fecha a la Patronal y esta rechaza tal pedido, el trabajador debe acudir a la Autoridad Administrativa del Trabajo. En el Libro Quinto del Código del Trabajo (Arts. 384 al 398) se faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a imponer importantes multas a los empleadores que no conceden los días de vacaciones.

El Artículo 385 agrega la frase: “...sin perjuicio del cumplimiento de la ley en beneficio del trabajador”, con lo cual se interpreta que la Autoridad Administrativa cuenta con la atribución de fijar la fecha de vacaciones cuando no fueron señaladas en el lapso que correspondía, además de aplicar penalizar económicamente como fue dicho.

La renuencia patronal hace surgir también la alternativa de la reclamación por vía judicial por parte del afectado y también para la Autoridad del Trabajo a fin de perseguir el cobro de las sanciones aplicadas al remiso.

## **5.21. Cierre del Establecimiento**

Asimismo, en nuestra legislación se contempla el cierre definitivo del establecimiento si el Empleador ya no se encuentra en condiciones de continuar y/o ha decidido abandonar su actividad empresarial, pero en ese escenario debe asumir el costo de las vacaciones causadas (con el doble eventual) a más de una indemnización similar a la del despido injustificado en virtud al Art. 80, pero no las vacaciones proporcionales por que la relación no ocurre por un despido sin causa propiamente.

## **5.22. Acumulación de vacaciones**

En atención a la finalidad reparadora que persiguen solo es posible acumular vacaciones por un máximo de dos periodos consecutivos y se restringe la posibilidad solo para el Trabajador que, de forma expresa debe manifestar su intención al Empleador y este debe analizarlo, pero no es imperativo que lo acepte. Al efecto el Art. 224 dice: *“Las vacaciones no son acumulables. Sin embargo, a petición del trabajador podrán acumularse por dos años siempre que no perjudique los intereses de la empresa”*.

## **5.23. Registro de vacaciones. prueba**

El otorgamiento y goce efectivo de las vacaciones y como así también el desembolso del salario vacacional deben reunir las formalidades de registro según lo prescripto en Artículo 226: *“Cada empleador deberá inscribir en un registro la fecha en que entran a prestar servicios sus trabajadores, las fechas en que cada uno tome sus vacaciones anuales pagadas, la duración de las mismas y la remuneración correspondiente a ellas. Si no lo hiciese así se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas”*.

En este punto puede invocarse el Convenio 52 de la OIT que en artículo 7 establece lo siguiente; *“para facilitar la efectiva aplicación del convenio, todo empleador está obligado a inscribir en un registro, en las condiciones establecidas por la autoridad competente de cada país: a) la fecha de entrada de todos los empleados así como la duración de las vacaciones anuales pagadas a las cuales tenga derecho cada uno de ellos; b) deberán consignar también las fechas en que cada uno de los empleados usufructúe sus vacaciones anuales retribuidas; y c) también deberá constar en un registro la remuneración percibida por cada uno de los empleados en el período de vacaciones anuales retribuidas”*.

En virtud a lo precedente se interpreta que el inadecuado asentamiento de esas operaciones trae aparejadas sanciones por que su instrumentación correcta constituye la prueba de que se ha cumplido con la obligación legal. La Dirección del Trabajo obliga la tenencia de un Libro de Vacaciones y la omisión del mismo o la deficiencia en su actualización expone al empleador a multas considerables.

## **5.24. Actividad Laboral durante el lapso de descanso**

Como la intención de las vacaciones anuales es la de posibilitar una pausa física y la dispersión mental del trabajador, entonces lógicamente el beneficiario no debe emplearse en otra actividad en ese término porque las nuevas tareas le consumirían la energía que ni siquiera ha podido recuperar.

En primer término, si en lugar de descansar el Trabajador ocupa su tiempo en prestar otros servicios de manera dependiente en otra Patronal estaría desnaturalizando la Institución que busca su restablecimiento físico y mental. Además, se trataría una conducta desleal con relación al Empleador que asume el costo de ese periodo de descanso y se las debe arreglar para cumplir de todas maneras con sus objetivos de producción.

El Código Laboral Paraguayo no sanciona directamente ese tipo de incumplimientos de los Trabajadores, pero obviamente constituye una contravención que eventualmente, si concurren circunstancias agravantes, perfectamente podría sostener la implementación de sanciones y eventualmente hasta las más gravosas como el Despido Justificado si se subsume la conducta en el presupuesto del Art. 81 *“Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, las siguientes; a), b),..., l) la negativa manifiesta del trabajador para adoptar las medidas preventivas o someterse a los procedimientos indicados por la leyes, los reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”*.

## **5.25. Embargos**

El importe de las vacaciones puede ser retenido coactivamente pero solo en los porcentajes y situaciones estipuladas en el Art. 245 del Código del Trabajo, por lo que es posible que la remuneración anticipada sea detraída por deudas de los Trabajadores, pero únicamente por orden judicial.

También son comunes las “autorizaciones de descuento” pero no sería prudente aplicar deducciones a esta remuneración puntual (al salario vacacional), aunque sea a petición del propio Trabajador, porque se estaría obstruyendo de cierta manera la posibilidad de sufragar las actividades de recreo y descanso que se pretende que realice. De lo contrario es muy probable que finalmente, atendiendo a sus necesidades, el trabajador se vea

prácticamente forzado a buscar alguna ocupación que le genere renta temporal a costa de su descanso.

## **5.26. Prescripción de las acciones**

De acuerdo al Art. 399 las acciones derivadas del Código Laboral, las que emanan de los Contrato Individual de Trabajo o del Colectivo de Condiciones de Trabajo, prescriben al año de haber ellas nacido y sobre este punto suelo percibir una notable confusión conceptual porque coloquialmente los operarios del Sistema (Empleadores, Trabajadores, Abogados y hasta Magistrados) suelen expresarse equivocadamente al afirmar que el “*Derecho a las Vacaciones prescribe al año de haber sido causados*”, pero esa aseveración no es del todo correcta, cuando en realidad lo que ocurre es la extinción de una carga Patronal por el no ejercicio de un derecho ante el órgano jurisdiccional dentro del plazo previsto.

Es otras palabras, la obligación persiste, pero como “natural”, el Trabajador ya no tendría éxito si promueve una demanda, pero nada impide que el Empleador, consiente del derecho que se ha ganado su Empleado, se las reconozca espontáneamente y las conceda de buena fe.

Algunos autores ensayan teorías sobre la supuesta imprescriptibilidad de las acciones de origen laboral argumentando que la Constitución Nacional cataloga a los derechos laborales como irrenunciables y sobre todo porque “la inacción” puede ser interpretada como una especie de renuncia tacita a su derecho, pero personalmente disiento con dichas posturas en razón a que comprendo como igual de importantes para la sociedad lograr un estado de estabilidad y de previsibilidad jurídica porque permite a los Empleadores tomar decisiones de largo plazo que de otra manera tal vez no serían asumidas si existiera incertidumbre que pudiera comprometer sus activos.

## CONCLUSION

Como Reflexión Final puedo estimar válidamente que las Vacaciones Anuales constituyen un derecho del trabajador a ser exonerado de la prestación efectiva de servicios durante un plazo determinado en cada ejercicio con goce de salarios frecuentes, luego de un periodo mínimo de actividad a las órdenes del mismo Patrón.

Están concebidas para posibilitar un tiempo de descanso que le permita recuperarse del desgaste físico y mental que produce la actividad laboral continuada. A través de este instituto se satisfacen las exigencias sociales, las necesidades biológicas y las aspiraciones justas de los trabajadores.

Es importante comprender que ni los descansos entre las jornadas, ni las pausas semanales son suficientes para que el trabajador se reponga de la extenuación que provoca la dinámica laboral diaria y las licencias anuales pagadas le permiten alejarse de su lugar de trabajo, conocer otros ambientes, visitar amigos, dedicarse a su familia, eventualmente salir de los conglomerados urbanos para desintoxicarse o simplemente escapar de su rutina.

La OIT ha emitido numerosos documentos, además de las convenciones, recomendando el goce de las vacaciones y en base a esas posturas la mayor parte de las legislaciones han ido incorporando el beneficio de acuerdo a las peculiaridades de cada cultura y han regulado su extensión, la forma de pago y otros temas vinculados.

Se sostienen diversas teorías sobre la pertinencia de las vacaciones anuales remuneradas, el fundamento de carácter biológico se basa en la necesidad de reponerse del desgaste del organismo, la falta de permanencia en lugares abiertos para la exposición al sol, al aire puro y el movimiento físico recreativo, de desintoxicación a través de un descanso integral.

Otro razonamiento, de tipo psicológico, explica a las Vacaciones laborales como un medio de liberación del tedio que implica la repetición de tareas iguales que inciden sobre la psiquis del trabajador. El paro de las actividades laborales y el cambio de los hábitos realizan la función de válvula de seguridad que impide el colapso del cuerpo y la mente, que se encuentran sometidos a la presión de una fatiga excesiva por la necesidad de producir para el Empleador.

Hay quienes detectan también un factor económico para este permiso obligatorio puesto que el exceso de trabajo produce cansancio que sin el alivio adecuado se transformara en fatiga crónica que termina afectando la productividad. Como consecuencia, disminuirá la capacidad de rendimiento de la Empresa en la que el trabajador extenuado presta servicios.

Como se trata de un derecho de los trabajadores a ser dispensados de todo servicio durante cierto número de días consecutivos de cada año, su intención es la de posibilitar un tiempo libre que les permita recuperarse del desgaste que le produce la prestación dependiente y continuada. Es de público conocimiento y aceptación general que el trabajo incesante y sin respiros provoca perjuicios a la salud.

En resumen, la licencia en cuestión está orientada a que el trabajador disponga del tiempo necesario para sí mismo, para sus propias distracciones, para sus quehaceres domésticos, el relacionamiento familiar y otros que el beneficiario desee. Durante ese periodo puede utilizar libremente de sus horas sin que se admita la intervención del Empleador y tampoco se contemplen pautas de conducta por parte de este último.

Todos los descansos legales que se contemplan en la normativa; los intermedios, diarios, semanales y anuales, se consagran, admiten y asignan a costa de la Patronal atendiendo a que, al trabajador luego de cumplir su jornada, requiere reponer fuerzas ya que a diario acumula agotamiento físico e intelectual que se hacen más intensos con el transcurso del tiempo y por eso se trata de una medida de protección psicofísica.

Por ese motivo es que Autores como Cabanellas sostienen que *“el descanso es una especie válvula de escape que evita el estallido bajo presión de una fatiga extrema de la máquina humana. También existe otro argumento a favor de que sea colectivo ya que así se asegura la fiscalización más efectiva del precepto, en teoría”*.<sup>21</sup>

Asimismo, fue explicado que el beneficio vacacional es concedido directamente por los Empleadores de acuerdo a la escala establecida en el Código Laboral, que a su vez se aplica de manera gradual y progresiva en base a la antigüedad en el empleo y si bien la ley

---

<sup>21</sup> Cabanellas, Guillermo Tratado de Derecho laboral t. II, Buenos Aires, Editorial Heliasta SRL, 1982, pág.502 y ss.

decreta la cantidad de días que mínimamente corresponden para esa finalidad, como se trata solo del “piso”, potencialmente se puede conceder mayor tiempo para ese menester.

En nuestro Mercado la ampliación de ese los días de vacaciones solo es posible a través de la negociación colectiva, porque es inusitado el reconocimiento de una mayor prestación, al menos de forma espontánea, por parte del Empleador, a pesar de que no sería más que una decisión propugnada por el Principio de Progresividad que es patrocinado por el Derecho Laboral y que está consagrado en la Carta Magna de la Republica.

En definitiva, como conclusión podemos ratificar que el derecho a las vacaciones anuales remuneradas cuenta con regulación suficiente en el Paraguay y se registra un cumplimiento relativamente aceptable, pero el Estado debe insistir y reforzar la verificación a los Empleadores, sobre todo en las zonas rurales.

Como estrategia pueden resultar ventajosas la implementación de Políticas Públicas tendientes a propiciar beneficios ampliados para conseguir la rehabilitación de los trabajadores, pero también transversalmente promover el consumo, el turismo interno y las actividades de ocio que podrían realizar los trabajadores con mayor tiempo libre y que claramente redundarían en beneficios sociales y económicos.

Recordemos por último que a toda la sociedad le interesa e incumbe tener trabajadores sanos y productivos que impulsen la economía y el progreso social de la Nación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barboza, Ramiro y Irun Grau, Joaquin “Las vacaciones anuales remuneradas. Comentarios de la Normativa del código del Trabajo” Asunción, Paraguay, Intercontinental Editora, 2000, pág. 10-11

Botero, A. “La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y perspectivas. Opinión Jurídica”, 2(4), 109-116

Cabanellas, Guillermo "Compendio de Derecho Laboral", Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968, pág. 553

Cabanellas, Guillermo Tratado de Derecho laboral t. II, Buenos Aires, Editorial Heliasta SRL, 1982, pág. 502 y ss.

Constitución de Paraguay. Sancionada por José Félix Estigarribia, Presidente de la Republica del Paraguay, el 10 de julio de 1940, artículo 14.

Convención Nacional Constituyente. “Constitución Nacional de la Republica del Paraguay”. 1992

Cristaldo Montaner, Jorge y Cristaldo Rodríguez, Beatriz. Introducción al Derecho del Trabajo. P. 54. Asunción, Paraguay, Ediciones Fides, 2022

Fariza, Ignacio & Montes, Rocio. “Uno de cada 10 latinoamericanos vive en pobreza extrema, el máximo en una década” El País. Santiago de Chile. 2019

Frescura y Candia, Luis P. Derecho paraguayo del Trabajo y de la Seguridad Social. P. 13. Asunción Paraguay, Editorial El Foro, 1975

Instituto Nacional de Estadística (INE). “Ocupación informal No agropecuaria” 2021. [ine.gov.py](http://ine.gov.py)

Krotoschin, Ernesto. “ Tratado práctico de Derecho del Trabajo”, Vol. I 3ra ed. Buenos aires, Depalma, 1978, pág. 383

Ley N° 242 del 7 de junio de 1917. Gaceta Oficial de la Republica del Paraguay

Luft, David “*Hace 75 años las vacaciones pagas se convirtieron en un derecho en Argentina*”, 2020. <https://misionesonline.net/2020/01/24/hace-75-anos-las-vacaciones-pagas-se-convirtieron-en-un-derecho-en-argentina/>

Miroló, René R. “*Curso de derecho del trabajo y de seguridad social*”, Tomo I, Segunda Edición Cordova, Advocatus Editorial, 2003, “pág. 301

MTESS, Paraguay “*Lista de convenios ratificados por Paraguay ante la OIT*” <https://www.mtess.gov.py/institucion/convenios/lista-de-convenios-ratificados-por-paraguay-ante-la-oit>

Organización Internacional del Trabajo “*Código del Trabajo de la República del Paraguay. Rubricado y concordado con normas internacionales del trabajo, tratados sobre derechos humanos y normativa interna*”. 1ra Edición, 2019

Pinto Martins, Sergio. “*Direito do rrabalho*”. 4º ed. Sao Paulo, Malheiros Editores, 1997, pág. 459

Ramírez Candia, Manuel de Jesús y Cano Irala, José M. “*Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”. Segunda Edición, Asunción, Paraguay, Editorial Arandurá, 2017. Pág. 91-92

Velázquez, David, “*El desarrollo de la institucionalidad del trabajo, empleo y seguridad social en el Paraguay, 1970-2013*” Citado por Cristaldo y Cristaldo Op. Cit. p.30